

11. Солдатова, Г. У. Толерантность и интолерантность - две грани межэтнического взаимодействия// Век толерантности: Научно-публицистический вестник. URL: <http://www.tolerance.ru/VT-1-2-toler-intoler.php?PrPage=VT> (дата обращения: 24.11.2014).

12. Солдатова, Г. У. Тренинг «Учимся толерантности» [Текст] / Г. У. Солдатова, Л. А. Шайгерова, О. Д. Шарова // Тренинг «На пути к толерантному сознанию» / под ред. А. Г. Асмолова. – М. : Смысл, 2000. – С. 177–239.

13. Шпунтов, В. И. Этническая толерантность как феномен культуры [Текст] / В. И. Шпунтов // Мир на СК. Сер. № 4. Культурология, этнокультурология, культурная антропология, 2004. URL: vestnik.yspu.org/releases/2010_2bg/50.pdf (дата обращения: 01.05.15).

УДК 159

НОРМАТИВНАЯ НАПРАВЛЕННОСТЬ ЛИЧНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛА

Обознов А.А.

Институт психологии РАН, Россия, Москва

aao46@mail.ru

Аннотация

Рассматриваются содержание и структура нормативных мотивов, которые должны определять направленность личности профессионала. Анализируются возможности формирования и устойчивого поддержания нормативной направленности личности профессионала.

Ключевые слова: личность профессионала, нормативные мотивы, нормативная направленность личности, формирование и поддержание нормативной направленности профессионала.

Нормативность, или соответствие определённым нормам, (от лат. *norma* – руководящее начало, правило, образец) исходно присуща профессиональной деятельности. Ожидаемые результаты, средства и способы профессиональной деятельности, правила взаимодействия и поведения персонала в организации выступают в качестве норм, обязательных для включенного в эту деятельность человека. Нормативность результатов, средств и других перечисленных компонентов профессиональной деятельности достаточно очевидна и не требует специального обоснования.

Менее очевидно, что профессиональная деятельность содержит указания на мотивы, которыми должен руководствоваться человек. Они связаны не с его личными устремлениями, а предназначением и содержанием деятельности. Данные мотивы задаются человеку точно так же, как результаты, средства и способы деятельности, а значит, могут рассматриваться как *нормативные*. С помощью термина «нормативные» подчеркивается, что в профессиональной деятельности человек, при всём многообразии своих личных устремлений, должен руководствоваться этими мотивами как доминирующими. Поскольку предназначение и содержание профессиональной деятельности определяются обществом, постольку нормативные мотивы по определению являются общественно одобряемыми и социально желательными.

Нормативный подход направлен на обоснование и создание представлений о том, какими *должны быть* состав, содержание и организация доминирующих мотивов, определяющих направленность личности профессионала. Нормативный подход к изучению направленности личности профессионала в теоретическом плане основывается на принятом в отечественной психологии положении о решающем значении общественных отношений и условий для развития личности человека, его мотивационной сферы. В этой связи, отметим, что почти век тому назад В.М. Бехтерев сформулировал принцип «правильного развития личности трудящегося» [1; 5]. Данный принцип, по нашему мнению, согласуется с рассматриваемым подходом.

Наиболее чётко тезис о том, что общественные отношения и условия несут в себе мотивы деятельности, был сформулирован А.Н. Леонтьевым. Он отмечал, что первопричины деятельности человека связаны с его жизнью в обществе, его включенностью в общественные отношения. Поэтому мотивацию человека нельзя понять, рассматривая индивидуальные потребности человека как первичные и основные и упуская из виду, «...что в обществе человек находит не просто внешние условия, к которым он должен приравнивать свою деятельность, ...что сами эти общественные условия несут в себе мотивы и цели его деятельности, её средства и способы; словом, что общество производит деятельность образующих его индивидов» [3, с.83].

Рассмотрим некоторые из нормативных мотивов. Один из них – мотив общественной значимости и востребованности результатов профессиональной деятельности. Любой её вид нацелен, в конечном счёте, на получение результатов, которые предназначены для использования другими людьми и востребованы ими. С этим мотивом содержательно связан другой нормативный мотив – это мотив обязательности получения именно тех результатов, которые заданы профессиональными задачами, с помощью нормативных средств деятельности и нормативным способом. Получение результатов, не соответствующих заданным, и/или применение ненормативных средств и способов деятельности означает срыв профессиональной деятельности или отказ от неё. Ещё один нормативный мотив – это мотив материального вознаграждения за результаты деятельности. Получаемое вознаграждение должно обеспечивать необходимые финансовые предпосылки благополучия и развития человека.

По мере развития общества, представления о предназначении профессиональной деятельности расширяются. Это значит, что расширяется и круг нормативных мотивов, которые человек находит в профессиональной деятельности. В настоящее время всё большее распространение получает представление о том, что предназначение профессиональной деятельности не сводится к обязательному производству общественно полезных результатов и

вознаграждению за них. Профессия рассматривается ещё и как основная сфера личностного развития, самореализации, самосовершенствования и самоутверждения человека [2]. В зарубежных исследованиях по позитивной психологии всё более настойчиво утверждается тезис о том, что сам процесс профессиональной деятельности должен приносить её участникам положительные переживания, вызывать у них состояния увлечённости работой [7]. Таким образом, развитие личности профессионала и обеспечение увлеченности работой начинают рассматриваться не только как исходящий от профессионала запрос, но и как задаваемое обществом *предназначение профессии*. Иными словами, в профессию «закладываются» в качестве нормативных мотивы личностного развития, самореализации, самосовершенствования и самоутверждения, а также мотивы получения положительных переживаний в процессе деятельности. Соответственно, цели, содержание, организационная структура и условия профессиональной деятельности должны быть преобразованы так, чтобы предоставить человеку возможности для личностного роста и положительных переживаний в процессе деятельности.

Выделение нормативных мотивов позволяет перейти к обоснованию представления о *нормативной направленности* личности профессионала. В этом представлении показывается, как *должны быть* организованы нормативные мотивы профессионала, чтобы он мог устойчиво сохранять устремлённость своих мыслей, чувств, психологических отношений и поступков на выполнении деятельности в соответствии с её общественным предназначением [6].

По своему содержанию, нормативные мотивы подразделяются на две группы. В одну группу входят мотивы, выражающие общественное предназначение результатов профессиональной деятельности – мотивы их значимости, востребованности и обязательности, в другую группу – мотивы вознаграждения, саморазвития личности в профессии, получения положительных переживаний от профессии.

Возникает вопрос, в каком соподчинении должны быть эти группы нормативных мотивов. В случае приоритетности мотивов саморазвития личности у профессионала может сформироваться отношение к профессии как средству достижения собственных целей в ущерб гарантированному достижению ожидаемых общественно ценных результатов. Негативные последствия такого отношения особенно очевидны в социономических профессиях, в которых «объектами» деятельности являются люди – пациенты, ученики, клиенты и т.п.

Гармонизация двух групп нормативных мотивов достигается в случае приоритетности мотивов общественного предназначения результатов профессиональной деятельности. Эти мотивы задают границы, включая этические и морально-нравственные, в пределах которых допускается реализация устремлений, порождаемых мотивами саморазвития личности профессионала. Например, применение изобретённых профессионалом усовершенствований возможно лишь в рамках установленных требований безопасности; внедрение инициативно разработанных педагогом приёмов обучения может происходить только при соблюдении допустимых физических и психических нагрузок обучаемых и т.п. Менее приоритетными следует считать мотивы вознаграждения, мотивы личностного развития, самореализации, самоусовершенствования и самоутверждения в профессии, а также мотивы получения положительных, радостных переживаний от профессии.

Сформулированное представление раскрывает общий принцип организации мотивов, определяющих нормативную направленность личности профессионала. Такая организация может приобретать особенности, порождаемые спецификой содержания и целей разных типов профессиональной деятельности.

Рассмотрим представление о нормативной направленности личности у представителей социономических профессий. В итоге многолетних психологических исследований профессиональной деятельности учителей

средних школ, Л.М. Митина сформулировала следующее представление об иерархической структуре социально желательной педагогической направленности:

- направленность на ребенка (и других людей), связанная с заботой, интересом, любовью, содействием развитию его личности и максимальной самоактуализации индивидуальности;
- направленность на себя, обусловленная потребностью в самосовершенствовании и самореализации в сфере педагогического труда;
- направленность на предметную сторону профессии учителя, то есть на содержание учебного предмета [4].

В этом представлении доминирующими являются нормативные мотивы, выражающие понимание современного общества о главном предназначении профессии школьного учителя – содействие развитию личности и индивидуальности учеников, заботиться о них, интересоваться их жизнью. Традиционное предназначение профессиональной деятельности учителя – обеспечить овладение учениками содержания учебных предметов – оказалось менее приоритетным не только по сравнению с развитием личности учеников, но и самосовершенствованием и самореализацией учителей в профессии. Подчиненность мотивов саморазвития личности учителя мотивам развития личности и индивидуальности учеников означает, что стремления учителей к самосовершенствованию и самореализации в профессии должны реализоваться опосредствованно, через развитие личности и индивидуальности учеников.

К сожалению, вопрос о специфике представлений о нормативной направленности личности представителей разных профессий разработан явно недостаточно. Между тем, такое представление служит необходимым ориентиром для решения широкого круга задач по психологическому обеспечению профессиональной деятельности – отбора, обучения и переподготовки, развития персонала.

Литература:

1. *Бехтерев В.М.* Рациональное использование человеческой энергии в труде/ Труды 1-й Всероссийской инициативной конференции по НОТ. – М.: 1921. – Вып.1.
2. *Бодров В. А.* Методологические и теоретические вопросы изучения проблемы профессиональной пригодности субъекта труда/ Профессиональная пригодность: субъектно-деятельностный подход/Под ред. В.А.Бодрова. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН». – 2004. – с.10-27.
3. *Леонтьев А.Н.* Деятельность. Сознание. Личность. – М.: Политиздат. – 1975.
4. *Митина Л.М.* Психология труда и профессионального развития учителя. – М.: Издательский Центр «Академия». – 2004.
5. *Носкова О.Г.* История психологии труда в России (1917 – 1957): Учеб. пособие/ Под ред. проф. Е.А.Климова. – М.: Изд-во МГУ. – 1997.
6. *Обознов А.А.* Направленность личности профессионала: нормативный подход /Личность профессионала в современном мире / Под ред. Л.Г. Дикой, А.Л. Журавлева. М.: Изд-во «Институт психологии РАН». – 2014. – С. 71-80.
7. *Селигман Мартин Э.П.* Новая позитивная психология: Научный взгляд на смысл жизни. – М.: Издательство «София». – 2006.

УДК 612.821

**ВКЛАД БИОЛОГИЧЕСКИХ ФАКТОРОВ В ФОРМИРОВАНИЕ
АСОЦИАЛЬНОГО ПОВЕДЕНИЯ**

Розенталь Светлана Геннадьевна

Казанский (Приволжский) федеральный университет, Россия, Казань.

srozental11@gmail.com